

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและสาเหตุของปัญหา

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาพาณิชยกรรมช่างอุตสาหกรรม และศิลปกรรม เพื่อส่งเสริมการศึกษาของชาติในด้านอาชีวศึกษา ปัจจุบันมีสถานศึกษาเอกชนประเภทอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร 100 โรงเรียน ส่วนภูมิภาคมี 283 โรงเรียน รวมทั้งหมดมี 401 โรงเรียน มีนักศึกษาในระบบ 1,505,460 คน มีบุคลากรครูทั้งหมด 32,186 คน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2547) เห็นได้ว่าการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความสำคัญต่อการจัดการการอาชีวศึกษาของประเทศ แต่รูปแบบการบริหารนั้น จะแตกต่างจากโรงเรียนของรัฐบาล ในด้านการบริหารงานบุคคล และงานด้านการเงิน และการลงทุน ส่วนงานด้านวิชาการ และกิจกรรมนักศึกษานั้นมีลักษณะที่คล้ายกัน

การบริหารงานโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 นั้นจะให้อำนาจการบริหารงานสูงสุดกับผู้รับใบอนุญาต รองลงมาเป็นผู้จัดการ ส่วนงานด้านการเรียนการสอน ครูใหญ่เป็นผู้ดูแล ตำแหน่งบริหารทั้งสามนี้ จะเป็นบุคคลคนเดียวหรือต่างบุคคล ก็ได้ เทนเนอร์ (Tanner, 1981, p. 333) ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารจัดการโรงเรียนและสถานศึกษา และเป็นหลักฐานสนับสนุนคำกล่าวที่ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียนในภาพรวม เกิดจากความสามารถด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา (การดี อนันต์นาวี, 2545) มีนักการศึกษา นักวิชาการทางการบริหารหลายคน ได้ศึกษาวิจัยสรุปแนวคิดสอดคล้องกันว่า พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนและทักษะการบริหารงาน เป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แคทซ์ (Katz, 1955, pp. 33-42) กล่าวถึงผู้บริหารนั้นควรมี ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นและจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2001) ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนจะมีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนของสังคม (Stakeholders) ต่างมีส่วนรับผิดชอบ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 ก)

การบริหารจัดการทางการศึกษาในปัจจุบันได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาทางด้านงบประมาณ บุคลากร กิจกรรมนักศึกษา และวิชาการ โดยมุ่งการบริหารแบบการให้โรงเรียนเป็นฐาน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546) และการให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบ การจัดการเรียน การสอนในโรงเรียนให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ, 2540) ในส่วนของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีการบริหารงานโดยให้ผู้บริหาร ซึ่งได้รับการอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนจากกระทรวงศึกษาธิการ ผู้รับใบอนุญาตจะมีอำนาจสูงสุดใน โรงเรียน ทั้งในด้านการเงิน บุคลากร การจัดซื้อจัดจ้าง งานวิชาการ และกิจกรรมนักศึกษา เพื่อมุ่งเน้น ผลประกอบการ แต่ทั้งนี้ ก็มีการแข่งขันเช่นเดียวกับวงการธุรกิจอื่น การแข่งขันทางการจัด การศึกษาของภาคเอกชนกับเอกชน และเอกชนกับรัฐ ได้ทวีความเข้มข้นขึ้น โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพ ของการจัดการการศึกษา ใน 2-3 ปีที่ผ่านมา โรงเรียนเอกชนจำนวนมากได้ปิดการดำเนินการทาง การศึกษา สืบเนื่องจากสาเหตุหลายประการ ซึ่งหนึ่งในหลาย ประการนั้นคือความสามารถทางด้านการ บริหารงานของผู้บริหาร ปัจจุบันการวัดความสามารถผู้บริหารนอกจากจะวัดจากพฤติกรรมการ บริหาร ภาวะผู้นำและทักษะการจัดการแล้ว การวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นที่ นิยมมากยิ่งขึ้น

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นแนวคิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยม ในปัจจุบันว่าสามารถประเมินความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารได้ เพราะเชื่อว่าความ ฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อความสามารถในการทำงานมากกว่าความฉลาดทางสติปัญญาถึงสองเท่า (Goleman, 1998a) การทดสอบความสามารถทางอารมณ์ของผู้บริหาร นั้นสามารถทำนายถึงภาวะ ผู้นำและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารได้ (Byrne, 2004) และในทุกองค์ประกอบของความ ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ (Murensky, 2000) นอกจากนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียน (Yarbrough, 2002) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจของงาน และผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Busso, 2003) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักศึกษา และมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนของครู (Kamarrinos, 2002) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและ กลไกการจัดการของผู้บริหาร (Purkable, 2003) อีกทั้งความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนมีอิทธิพล ต่อความสำเร็จทางการเรียนของตนเอง (Stottlemyer, 2002) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ (Schmitz, 2004) ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นสามารถวัดได้จากความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน (Cameron & Whetten, 1981) และการเรียนการสอนภายในโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2001)

การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารที่ผ่านมาจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางคุณลักษณะ พฤติกรรมการบริหาร ภาวะผู้นำ อาจมีบางสิ่งที่จะตอบปัญหาของการศึกษาถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารที่แท้จริงไม่ได้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542) ในส่วนของความฉลาดทางอารมณ์นั้น งานวิจัยในประเทศไทยมุ่งเน้นที่จะหาว่าเหตุที่ก่อให้เกิดความฉลาดทางอารมณ์ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2546) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่างานวิจัยที่สามารถอธิบายได้ว่ามีความฉลาดทางอารมณ์แล้วคืออย่างไร มีประโยชน์อะไร ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน นั้นมีน้อยสำหรับในประเทศไทย ในต่างประเทศนั้นได้ให้ความสนใจถึงผลของความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลได้มากกว่าการมีความสุขในการดำรงชีวิต (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2542) แต่จะส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิต เพราะความฉลาดทางอารมณ์นั้น แฝงมาด้วยความสามารถที่จะใช้ชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำถูกเชื่อว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ (Weinberger, 2003)

นักจิตวิทยาและนักวิจัยตลอดจนผู้บริหารทั้งหลายในยุคปัจจุบัน จึงให้ความสนใจและยอมรับถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ในการบริหารงานซึ่งเป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกับการมีประสิทธิผลของมนุษย์ได้ บุคคลยังมีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งทวีตามความสูงของตำแหน่งด้วย ทั้งนี้ การมีทักษะและความเข้าใจทางอารมณ์จะช่วยขับเคลื่อนความคิดและการตัดสินใจตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์นั้นเป็นส่วนสำคัญของทักษะการบริหารงานในด้าน ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านความคิด ทั้งสองทักษะนี้จะต้องมีมากยิ่งขึ้นเมื่อเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น (Katz, 1955)

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983) ได้อธิบายว่าความฉลาดทางอารมณ์คือสิ่งต่าง ๆ ที่เราจดจำได้ และสิ่งนั้นจะฝังลึกลงไปในชีวิต ทำให้เกิดความตระหนักในตนเองต่อหนึ่งอารมณ์และความสามารถที่จะจดจำได้ และสามารถเป็นแหล่งของพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ คูเลวิกส์ และฮิกก (Dulewicz & Higgs, 1998) นักวิจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ให้คำนิยามของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ ที่ช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบต่อภาวะแวดล้อมของการทำงาน โดยเห็นว่าควรให้คำนิยามใหม่ไว้ดังนี้ “ความฉลาดทางอารมณ์” หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของบุคคล โดยใช้ความสามารถบริหารจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ตนเอง มีความสามารถรับรู้ได้ไว และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และสามารถสร้างสมดุลของภาวะจิตใจและแรงขับของตนด้วยพฤติกรรมอย่างผู้มีสติสัมปชัญญะและมีจริยธรรม”

ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อับราฮัม (Abraham, 1999) กล่าวว่าผู้จัดการที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะอยู่ในที่ที่ลูกน้องอยู่เข้าใจถึงความเครียดของลูกน้อง มีประสบการณ์และความรู้สึกร่วมกัน และมีการสื่อสารที่เหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต้องสามารถนำในภาวะวิกฤตได้ และให้คำแนะนำ

ที่มีคุณค่ากับลูกน้องก่อนที่ปัญหาจะไม่สามารถแก้ไขได้และได้เสนอความคิดด้วยว่าในสถานการณ์หนึ่ง ๆ นั้นจะมีทั้งนายจ้าง และลูกจ้างที่มีความฉลาดทางอารมณ์ และจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทีมมากขึ้นด้วย

โกลแมน (Goleman, 1995) ได้ใช้ความสามารถทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถที่แสดงออกเพื่อให้การทำงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การจัดการตนเอง (Self-Management) ความตระหนักรู้ในสังคม (Social Awareness) การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990) แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 4 ส่วนประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้อารมณ์ 2) การใช้อารมณ์สนับสนุนการคิด 3) การประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับอารมณ์ และ 4) การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งจะนำไปสู่การเติบโตทางอารมณ์และความฉลาดของตนเอง บาร์ออน (Bar-On, 1997) ได้นิยามความฉลาดทางอารมณ์ตามคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่ปรากฏสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิตและคุณลักษณะที่เด่นชัด 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ทักษะการรับรู้อารมณ์ตนเอง 2) ทักษะระหว่างบุคคล 3) การปรับตนเอง 4) การจัดการกับความเครียด และ 5) แรงจูงใจและภาวะอารมณ์ ในส่วนของนักจิตวิทยาในเมืองไทย ทศพร ประเสริฐสุข (2543) ได้ให้แนวคิดว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงควรมีคุณลักษณะดังนี้ เข้าใจตนเองได้ดี รู้เท่าทันการณ์ตนเอง มีความเข้าใจผู้อื่น มีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง ได้ดี

ผู้วิจัยเห็นว่าตามแนวคิดของโกลแมน, โบยาตซีส และแมคคี (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2002) ที่กล่าวถึง สิ่งแรกของผู้นำคือการเรียนรู้การนำด้วยความฉลาดทางอารมณ์ เป็นแนวทางในการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถวัดได้จากพฤติกรรมการทำงานที่สามารถสังเกตเห็นได้ทั้งในด้านความตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการตนเอง ความตระหนักรู้ในสังคม การจัดการความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในองค์กร และ แคทซ์ (Katz, 1995, pp. 33-42) ได้เสนอทักษะการบริหารงานที่เป็นพื้นฐานของผู้บริหารไว้ 3 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skills) 2) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทั้ง 3 ทักษะนี้เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน และตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998 b) ได้นำเสนอทักษะส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้สรุปออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills), กลุ่มความสามารถด้านการคิด (Cognitive Abilities) และกลุ่มความสามารถความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Abilities)

ประสิทธิผลองค์กรมีความสำคัญในทางการบริหารและการจัดการองค์กร เป็น การประเมินขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะ

อยู่รอดและมีความมั่นคง ขึ้นอยู่องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การนั้นอาจจะล่มสลายไปในที่สุด (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538) ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 289, 398) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีความกดดันได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ก่อเกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนที่ดี โรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคาเมรอน (Cameron, 1978) ได้จัดกลุ่มประสิทธิผลองค์การของสถาบันการศึกษาแบ่งออกได้เป็น 4 มิติ ดังนี้คือ มุ่งเน้นทางด้านวิชาการ (Academic Oriented) มุ่งเน้นทางขวัญและกำลังใจ (Morale Oriented) มุ่งเน้นกิจกรรมนอกหลักสูตร (Extracurricular Oriented) และมุ่งเน้นจากภายนอก (Externally Oriented)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษา โดยศึกษาแบบเฉพาะถึงองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไร ทั้งนี้จะช่วยให้สามารถอธิบายถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในแต่ละองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผล โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
2. เพื่อจำลองรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผล โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่จะเข้าใจถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผล โรงเรียนและในการศึกษาในครั้งนี้เป็นมิติใหม่ของการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ทั้งนี้ ความฉลาดทางอารมณ์เป็น กระแสที่นักวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศให้ความสนใจมาก และมีหลักฐานทางการศึกษาเชิงวิชาการแสดงให้เห็นถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนั้นเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อผลสำเร็จของ องค์การ สำหรับการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีประ โยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ในการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

1. เป็นข้อมูลที่น่าเสนอกระทรวงศึกษาธิการ และองค์การอื่น ๆ เพื่อหาวิธีการประเมิน ความฉลาดทางอารมณ์โดยมุ่งเน้นการประเมินจากความสามารถในการทำงาน เพื่อหาวิธีเสริมสร้าง และพัฒนาการบริหารแก่ผู้บริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิผล มีคุณภาพ และเป็นประ โยชน์ต่อ องค์การ โดยรวม

2. ได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนา โปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในที่ทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. เป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในมิติอื่น หรือมิติแฝงในการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนา ผู้บริหารให้ เก่ง ดี และมีความสุขในการทำงานและเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

4. เป็นข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้ผู้บริหาร โรงเรียนและองค์การอื่น ๆ ทราบถึงความสำคัญ ขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ที่ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลขององค์การ อันจะเป็นประ โยชน์ต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของสมาชิกในองค์การต่อไป

คำถามการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้นคำถามในการวิจัยมีดังนี้

1. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

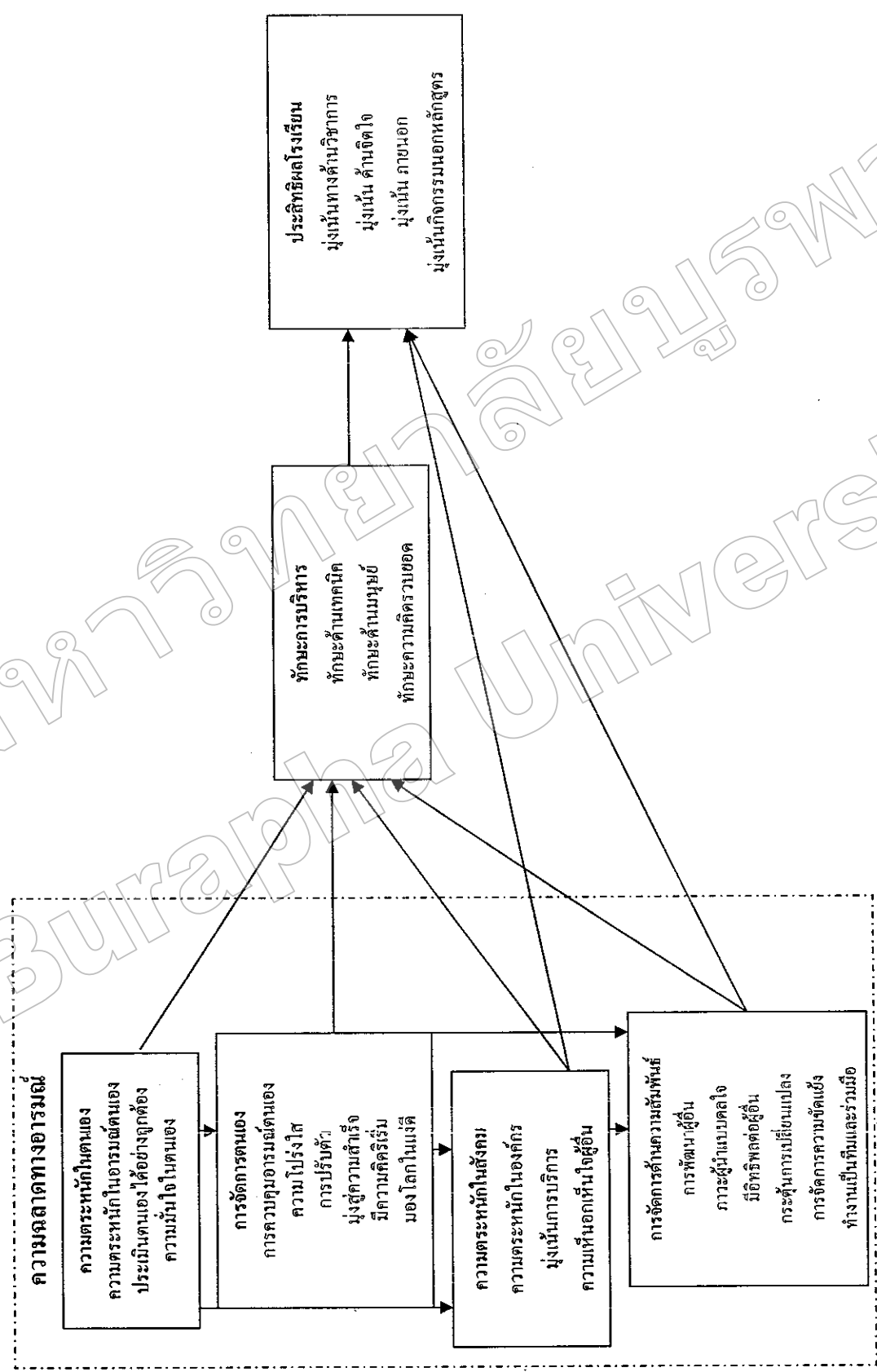
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีลักษณะเป็นอย่างไร

กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ พัฒนาค้นจากการบูรณาการแนวความคิดของโกลแมน (Goleman, 1998 a) ที่ได้ศึกษาถึงการทำงานด้วยความฉลาดทางอารมณ์ได้รับการพัฒนาสู่

แนวความคิดความฉลาดทางอารมณ์ในสถานที่ทำงานของเซอร์นีส และ โกลแมน (Cherniss & Goleman, 2001) และแนวคิดของโกลแมน และคณะ (Goleman et al., 2002) ที่ได้ศึกษาสิ่งแรกของภาวะผู้นำคือ การเรียนรู้ที่การนำด้วยความฉลาดทางอารมณ์ พบว่าผู้บริหารในยุคปัจจุบันนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่แสดงบทบาทออกมาในรูปแบบของความสามารถในการทำงาน และสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วยความสามารถทางอารมณ์ที่นำไปสู่ความฉลาดทางอารมณ์ได้ 4 องค์ประกอบคือ 1) องค์ประกอบด้านความตระหนักในตนเอง (Self - Awareness) มีความสามารถ 3 ด้าน คือ ด้านตระหนักในอารมณ์ตนเอง (Emotional Self - Awareness) ด้านประเมินตนเองได้ถูกต้อง (Accurate Self - Assessment) ด้านความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) 2) องค์ประกอบด้านการจัดการตนเอง (Self-Management) มีความสามารถ 6 ด้านคือ ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional Self-Control) ด้านความโปร่งใส (Transparency) ด้านการปรับตัว (Adaptability) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ด้านความคิดริเริ่ม (Initiative) ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism) 3) องค์ประกอบ ด้านความตระหนักในสังคม (Social Awareness) มีความสามารถ 3 ด้าน คือ ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ด้านความตระหนักในองค์กร (Organizational Awareness) ด้านมุ่งเน้นการบริการ (Service Orientation) 4) องค์ประกอบด้านการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) มีความสามารถ 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบคลใจ (Inspiration Leadership) ด้านมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ด้านการพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ด้านการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ด้านการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ด้านการสร้างทีมงานและให้ความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration) ซึ่งลักษณะของความสามารถทางอารมณ์ มีลักษณะที่สำคัญคือ 1) ความเป็นอิสระ 2) พึ่งพากัน 3) ปฏิสัมพันธ์กันเป็นลำดับขั้น (Goleman, 1998 a)

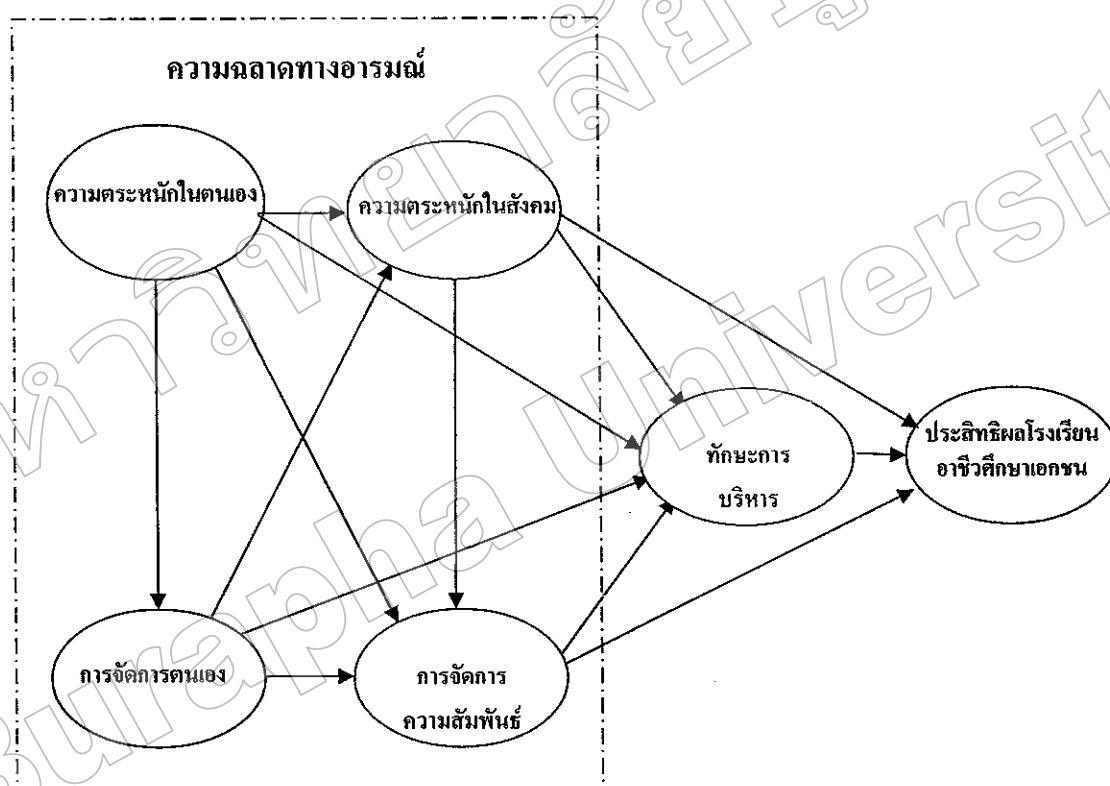
ความสัมพันธ์ของความสามารถทางอารมณ์ทั้ง 4 กลุ่มองค์ประกอบของผู้บริหารต้องเริ่มต้นที่มีความตระหนักในตนเองจะส่งผลต่อการจัดการตนเองและส่งผลต่อความตระหนักในสังคมส่วนความสามารถในการจัดการกับตนเองและสามารถด้านความตระหนักในสังคมส่งผลต่อความสามารถด้านการจัดการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ แนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1995, pp. 33-42) เรื่องทักษะการบริหารงานที่เป็นพื้นฐานของผู้บริหารไว้ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ส่วนในด้านประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษานั้นผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวความคิดของคาเมรอน (Cameron, 1978) ได้จัดกลุ่มของประสิทธิผลองค์กรของสถาบันการศึกษาออกเป็น 4 มิติ คือ มุ่งเน้นจากภายนอก มุ่งเน้นด้านจิตใจ มุ่งเน้นด้านวิชาการ มุ่งเน้นกิจกรรมนอกหลักสูตร ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษา ปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดการวิจัย

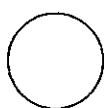
สมมุติฐานของการวิจัย

จากกรอบความคิดในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังแสดงไว้ใน ภาพที่ 1 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยสมมุติฐานนี้เกิดจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมด้านทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการจัดลำดับเชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ดังภาพที่ 2

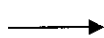


ภาพที่ 2 แบบจำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน

สำหรับสัญลักษณ์ในภาพที่ 2 นั้น ผู้วิจัยขอให้รายละเอียด โดยเริ่มจากสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543, หน้า 5, 19)



แทน ตัวแปรแฝง



แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

มีสมมติฐานดังนี้

1. ความตระหนักในตนเอง มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านการจัดการตนเอง ความตระหนักในสังคม การจัดการความสัมพันธ์ ทักษะการบริหารต่อประสิทธิผล โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
2. การจัดการตัวเอง มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านความตระหนักในสังคม การจัดการด้านความสัมพันธ์ ทักษะการบริหาร ต่อประสิทธิผล โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
3. ความตระหนักในสังคม มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านการจัดการ ด้านความสัมพันธ์ ทักษะการบริหาร ต่อประสิทธิผล โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
4. การจัดการด้านความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ผ่านทักษะการบริหารต่อประสิทธิผล โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
5. ทักษะการบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผล โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ 1) องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน และคณะ (Goleman et al., 2002) ประกอบด้วย ความตระหนักในตนเอง การจัดการตนเอง ความตระหนักในสังคม การจัดการความสัมพันธ์ 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารแคทซ์ (Katz, 1995) และ 3) ประสิทธิผลโรงเรียนของคาเมรอน (Cameron, 1978)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่ดำรงตำแหน่งผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประจำปีการศึกษา 2548 จำนวน 383 โรงเรียนมีผู้บริหาร 1,532 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประจำปี

ปีการศึกษา 2548 จำนวน 110 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คนรวม 440 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

3.1 ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 25 ตัวแปร แบ่งออก ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก จำนวน 3 ตัวแปร

3.1.1.1 ความสามารถด้านความตระหนักในอารมณ์ตนเอง

3.1.1.2 ความสามารถด้านการประเมินตนเองได้ถูกต้อง

3.1.1.3 ความสามารถด้านความมั่นใจในตนเอง

3.1.2 ตัวแปรสังเกตได้ภายใน จำนวน 22 ตัวแปร

3.1.2.1 ความสามารถด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง

3.1.2.2 ความสามารถด้านความโปร่งใส

3.1.2.3 ความสามารถด้านการปรับตัว

3.1.2.4 ความสามารถด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.1.2.5 ความสามารถด้านความคิดริเริ่ม

3.1.2.6 ความสามารถด้านการมองโลกในแง่ดี

3.1.2.7 ความสามารถด้านความตระหนักในองค์กร

3.1.2.8 ความสามารถด้านมุ่งเน้นการบริการ

3.1.2.9 ความสามารถด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3.1.2.10 ความสามารถด้านการพัฒนาผู้อื่น

3.1.2.11 ความสามารถด้านภาวะผู้นำแบบคลอจ

3.1.2.12 ความสามารถด้านมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

3.1.2.13 ความสามารถด้านการจัดการความขัดแย้ง

3.1.2.14 ความสามารถด้านการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง

3.1.2.15 ความสามารถด้านการสร้างทีมงานและให้ความร่วมมือ

3.1.2.16 ทักษะด้านเทคนิค

3.1.2.17 ทักษะด้านมนุษย

3.1.2.18 ทักษะด้านความคิดรวบยอด

3.1.2.19 มุ่งเน้นด้านวิชาการ

3.1.2.20 มุ่งเน้นด้านจิตใจ

3.1.2.21 มุ่งเน้นจากภายนอก

- 3.1.2.22 มุ่งเน้นกิจกรรมนอกหลักสูตร
- 3.2 ตัวแปรแฝงทั้งสิ้น 6 ตัวแปร แบ่งออกได้ ดังนี้
- 3.2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร
- 3.2.1.1 ความตระหนักในตนเอง
- 3.2.2 ตัวแปรแฝงภายใน 5 ตัวแปร
- 3.2.2.1 ความสามารถด้านบริหารจัดการตนเอง
- 3.2.2.2 ตัวแปรด้านความตระหนักรู้ทางสังคม
- 3.2.2.3 การจัดการด้านความสัมพันธ์
- 3.2.2.4 ทักษะการบริหาร
- 3.2.2.5 ประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนด้านอาชีวศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตามพระราชบัญญัติการศึกษา เอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 16 (1)

2. ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตหรือ ตัวแทนผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการโรงเรียน ครูใหญ่ และ ผู้ช่วยครูใหญ่ตามพระราชบัญญัติการศึกษา เอกชน พ.ศ. 2525 หรือ ผู้ที่ผู้รับใบอนุญาตมอบหมายในตำแหน่งผู้บริหารอื่น

3. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจ อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมได้เหมาะสม พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคคล ตลอดจนช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็น ไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ทั้งใน ชีวิตประจำวัน และการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ ความตระหนักในตนเอง การจัดการ ตนเอง ความตระหนักในสังคม การจัดการความสัมพันธ์

3.1 องค์ประกอบด้านความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness Component) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความตระหนักในตนเอง เข้าใจตนเอง ประกอบด้วย ความสามารถในการตระหนักในอารมณ์ตนเอง ความสามารถในการประเมินตนเองได้ถูกต้อง และมีความมั่นใจ

3.1.1 ความสามารถด้านความตระหนักในอารมณ์ตนเอง (Emotional Self - Awareness) หมายถึง ความเข้าใจในอารมณ์/ความรู้สึกของตนเอง จดจำสถานการณ์ที่กระทบอารมณ์

ตนเองอย่างรุนแรงได้ และ รู้อารมณ์ของตนเองที่ส่งผลกระทบต่อการแสดงออกอย่างไร

3.1.2 ความสามารถด้านการประเมินตนเองได้ถูกต้อง (Accurate Self-Assessment)

หมายถึง ความสามารถเข้าใจถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของตนได้ดี ยอมรับจุดอ่อนของบุคคล เป็นคนมีอารมณ์ขัน และ ไม่ปกป้องตนเองเมื่อมีผู้แนะนำจุดบกพร่องของงาน

3.1.3 ความสามารถด้านความมั่นใจ (Self-Confident) หมายถึง รู้ถึงความสามารถของตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้จักเลือกใช้จุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่กังวลในความสามารถของบุคคลอื่นที่จะทำงานได้สำเร็จ เชื่อว่าบุคลากรมีความสามารถที่จะทำงานได้ดี แสดงท่าทางด้วยความมั่นใจและความไม่ลังเลใจ อยู่กับปัจจุบัน

3.2 องค์ประกอบด้านการจัดการตนเอง (Self-Management Component) หมายถึง

ความสามารถการจัดการภายในตนเองได้เพื่อแสดงออกอย่างเหมาะสม ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง ความสามารถด้านความโปร่งใส ความสามารถด้านความสามารถปรับตัว ความสามารถด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความสามารถด้านริเริ่ม ความสามารถการมองโลกในแง่ดี

3.2.1 ความสามารถด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional Self-Control)

หมายถึง มีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ตลอดจนภาวะแรงกระตุ้นภายในตนได้ดี มีท่าทีที่สงบในสถานการณ์ที่ตึงเครียดอดทนและไม่แสดงให้เห็นถึงความกังวลใจ ทนต่อแรงกดดันภายในตนเองขณะที่มองเห็นความเสี่ยง อยู่ด้วยความสงบทางจิตใจ และมองในด้านบวกในสถานการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามสูง

3.2.2 ความสามารถด้านความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การยึดมั่นต่อ

ค่านิยมในการดำรงชีวิตของตนเอง บุคคลอื่นสามารถขอความช่วยเหลือได้ตลอดเวลา ยอมรับความผิดพลาดของตนเองต่อหน้าสาธารณชน กล้าเผชิญหน้ากับความไร้ศีลธรรมต่อหน้าบุคคลอื่น และแสดงออกในรูปแบบที่เป็นตัวของตัวเอง

3.2.3 ความสามารถด้านการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง มีความยืดหยุ่น และ

ประยุกต์การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบได้ดี ไม่รู้สึกอึดอัดกับความคลุมเครือสองนัย เปลี่ยนความคิดได้เมื่อรับข้อมูลข่าวสารใหม่ สามารถทำงานได้ในหลาย ๆ อย่างไปพร้อมกันได้ดี เปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ เป้าหมาย หรือ โครงการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ดี

3.2.4 ความสามารถด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) หมายถึง มีมาตรฐาน

ส่วนตัวสูงที่จะปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งผลงานของตนเอง และของร่วมงาน พยายามสำรวจ และปรับปรุงงาน ตั้งเป้าหมายที่วัดได้และท้าทายในการทำงาน สามารถคาดการณ์ถึงอุปสรรคของการทำงานที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแม่นยำพร้อมทั้งคาดคะเนความเสี่ยงต่อการก้าวสู่เป้าหมายได้

3.2.5 ความสามารถด้านความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง มีจิตสำนึกเรื่องประสิทธิภาพ พยายามควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ของการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดี ไม่รู้สึกถึงเลื่อมเมื่อต้องแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ใหม่ ตัดตอนวิธีการทำงานและกฎระเบียบได้เมื่อจำเป็น แสวงหาข้อมูลด้วยวิธีการที่แตกต่างจากปกติ คิดริเริ่มทำเพื่อสร้างแนวทางที่เป็นไปได้ในอนาคต

3.2.6 ความสามารถด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง มองเห็นโอกาสมากกว่าอุปสรรค มีความคาดหวังเชิงบวกกับบุคคลอื่น เชื่อว่าอนาคตนั้นต้องดีขึ้นกว่าอดีตแน่นอน และจะมองในแง่บวกเสมอหากมีคนที่จะหยุดยั้งความก้าวหน้า หรือให้ข้อมูลป้อนกลับ

3.3 องค์ประกอบด้านความตระหนักในสังคม (Social Awareness Component) หมายถึง ความสามารถในตนเองที่เข้าใจถึงความรับผิดชอบหรือความเป็นไปของสังคม ได้แก่ ความสามารถความตระหนักรู้ด้านองค์การ ความสามารถด้านการบริการ ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น

3.3.1 ความสามารถด้านความตระหนักในองค์กร (Organizational Awareness) หมายถึง ความเข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาของหน่วยงาน รู้ภาวะทางการเมืองในระดับองค์กรได้ดี เข้าใจการทำงาน ค่านิยม และกฎระเบียบที่เป็นจารีตของโรงเรียน อธิปไตยในโรงเรียน และ เข้าใจในประวัติศาสตร์ความเป็นมาขององค์กร

3.3.2 ความสามารถด้านมุ่งเน้นการบริการ (Service Orientation) หมายถึง การรับรู้ และตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ทำตนเองให้มีคุณค่าและเรียกใช้ง่าย ตรวจสอบความพึงพอใจของนักศึกษาหรือผู้ปกครองและให้บริการ หรือจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ได้

3.3.3 ความสามารถด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง เอาใจเขามาใส่ใจเรา อ่านอารมณ์ ความรู้สึก ลักษณะท่าทาง ของคนอื่น ได้อย่างถูกต้อง เป็นผู้ฟังที่ดี ให้ความนับถือและสร้างความสัมพันธ์อันดี กับบุคคลที่มีภูมิหลังต่างกับตนเอง และสามารถเกิดความคิดบางประการจากมุมมองของคนอื่น ๆ

3.4 องค์ประกอบด้านการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management Component) หมายถึง ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถด้านอำนาจอิทธิพล ความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น ความสามารถการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการสร้างทีมงานและความร่วมมือ

3.4.1 ความสามารถด้านภาวะผู้นำแบบคลใจ (Inspiration Leadership) หมายถึง เป็นผู้ชี้แนะและจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมของโรงเรียน สามารถสร้างแรงผลักดันคลใจให้ผู้ตามได้ ทำให้งานตื่นเต็นน่าสนใจอยู่เสมอ และคลใจให้ผู้อื่น กล่าวถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจออกมาได้พร้อมทั้งทำตนเองให้เป็นแบบอย่าง

3.4.2 ความสามารถด้านการพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) หมายถึง ใส่ใจให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองระหว่างทำงานด้วยการให้คำแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับตลอดเวลา เข้าใจถึงเป้าหมายของผู้ร่วมงาน ให้เวลาที่เหมาะสม และให้ข้อคิดเห็นด้านพฤติกรรมของทีมงาน มากกว่าใช้ความเป็นส่วนตัว สารัตถ์การทำงาน เพื่อพัฒนาบุคคลอื่นให้คำปรึกษาหรือสอนงาน อย่างต่อเนื่องจดจำจุดแข็งเฉพาะของบุคคลอื่นได้

3.4.3 ความสามารถด้านมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) หมายถึง การแสดงพฤติกรรม บุคลิกภาพ ที่ทำให้บุคคลอื่นช่วยสนับสนุนความคิดใหม่หรือโครงการใหม่ที่ตนริเริ่มขึ้น สามารถให้การสนับสนุนและพัฒนาความคิดของบุคลากร โดยอยู่เบื้องหลัง และใช้ประโยชน์จากกลุ่มในด้าน อิทธิพลและความช่วยเหลือเพื่อทำให้คนอื่นมั่นใจในตัว จูงใจผู้ฟังได้เมื่อมีการนำเสนอผลงานหรือมีการบรรยาย และทำให้คนอื่นเชื่อ โดยทำตัวเองให้น่าสนใจ

3.4.4 ความสามารถด้านการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) หมายถึง การขจัดอุปสรรคเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้ มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำต่อการริเริ่มและการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ รู้ความต้องการขององค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ เปลี่ยนแปลงได้โดยไม่ฟังเสียงคัดค้าน และไม่รู้สึกต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หรือ สิ่งที่กำลังจะเปลี่ยนแปลง

3.4.5 ความสามารถด้านการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) หมายถึง สามารถบอกระดับและที่มาของความขัดแย้งได้ เปิดประเด็นเรื่องที่ทำให้ไม่ลงรอยกันหรือสร้างความไม่พอใจนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ค้นหาหลักการที่เป็นกลางของทุกคนเพื่อขจัดความขัดแย้ง ให้เกิดการยอมรับ และไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิด

3.4.6 ความสามารถด้านการสร้างทีมงานและให้ความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration) หมายถึง สามารถสร้าง และรักษาความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดในการทำงาน สร้างความร่วมมือการทำงานกับบุคคลอื่น ได้ดี มีความรู้สึกเป็นมิตรและ ขอร้องบางคนสำหรับสิ่งบางอย่าง และนำสิ่งนั้นใช้เป็นปัจจัยเพื่อการทำงานต่อไป

4. ทักษะการบริหาร (Management Skill) หมายถึง ทักษะที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน ทางด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด

4.1 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีทำ เทคนิค และการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ที่จำเป็นบนพื้นฐานการทำงาน โดยเฉพาะ การจัดทำแผนงานหรือโครงการ ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา จัดการประชุม การนำเสนอ ทักษะด้านการเขียน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาสนับสนุนในการเรียนการสอนและการบริหาร การจัดระบบการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล และการนิเทศการสอนได้ เข้าใจระเบียบ การเงิน จัดทำงานสารบรรณงานธุรการได้ดี มอบหมายงานอย่างเหมาะสม จัดบริเวณ โรงเรียน อาคาร สะดวกต่อการใช้ประโยชน์ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และส่งเสริมและกระตุ้นให้ นักศึกษาแสดงออกในด้านต่าง ๆ จัดการป้องกัน แก้ไข ปัญหาเสพติด และการทะเลาะวิวาทได้

4.2 ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและใช้ ดุลยพินิจเกี่ยวกับการทำงานกับคน และการรู้จักใช้คน ผู้บริหารจะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ต้อง อาศัยความสามารถของบุคคลในองค์กรในระดับต่างๆ และสามารถเข้าใจในเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามความถนัดและความสามารถ มีความเป็นกันเอง ยกย่องให้ความสำคัญแก่บุคลากร เปิดโอกาส ให้บุคลากรซักถาม ตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาขัดแย้งที่เกิดขึ้น ให้คำปรึกษาแก่บุคลากร สร้าง บรรยากาศให้เกิดความร่วมมือ เข้าใจปัญหาของบุคลากร เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร จัดให้มีการพบปะสังสรรค์

4.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ กำหนดนโยบาย วางแผนการ และกำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายของงาน ที่มีใน โรงเรียนในด้าน การวิเคราะห์งาน ผลกระทบ ความต้องการ เหตุผลด้านงบประมาณ ความต้องการ ทางด้านการศึกษาของชุมชน เข้าใจนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และการจัดการศึกษาของชาติ การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงรูปแบบวิธีการบริหาร หลักสูตรและการวัดผลประเมินผล กิจกรรม ต่าง ๆ ของนักศึกษา การใช้อาคารสถาน ประเมินผลการปฏิบัติงานได้

5. ประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียน บริหาร โรงเรียนได้ตามเป้าหมายของโรงเรียนตั้งไว้ โดย มุ่งเน้นทางด้านวิชาการ มุ่งเน้นทางด้านจิตใจ มุ่งเน้นจากภายนอก มุ่งเน้นกิจกรรมนอกหลักสูตร

5.1 มุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic Oriented) หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมภายในที่ ทำท่ายการพัฒนาสติปัญญา และความสามารถทางด้านวิชาการของผู้เรียน ให้การสนับสนุน การเรียนรู้นอกห้องเรียนและการสืบค้นหาความรู้ด้วยตนเอง นักศึกษามีความสำเร็จทางด้าน วิชาการในระดับสูง ผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่มีชื่อเสียงและเป็นตัวแทนทางวิชาการและ พัฒนาตนเองทางด้านวิชาการอยู่เสมอ โดยเข้าร่วมการสัมมนาวิชาการ และการอบรมต่าง ๆ ที่

มุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ เขียนบทความทางวิชาการตีพิมพ์ในวารสาร หรือเขียนตำราเรียน หรืองานวิจัยต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการ งานวิจัย หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการสอน มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โรงเรียนมีความสามารถสูงในการสรรหาทรัพยากรด้านแหล่งเงินทุน บุคลากร ผู้เรียน เพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 มุ่งเน้นด้านจิตใจ (Morale Oriented) หมายถึง ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อโรงเรียน การออกกลางคืนมีน้อย นักศึกษาที่จบการศึกษาผูกพันกับโรงเรียนเสมอ และร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากศิษย์เก่า บุคลากรและนักศึกษามีความพึงพอใจในแผนก/ คณะ และการบริหารงานของโรงเรียน นักศึกษามีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูง ผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ในแผนกต่าง ๆ ไม่แตกแยก โรงเรียนมีเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งสามารถประเมิน ผลงานได้ต่อเนื่อง ผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความชำนาญที่เกิดประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีการสื่อสารที่เฉพาะของบุคลากรในทางที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัว มุ่งสู่ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคลากร ให้ความร่วมมือกัน สนับสนุนกัน เป็นห่วงผู้อื่นและมีมนุษยธรรม เห็นคุณค่าและการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น บุคลากรส่วนใหญ่ไว้วางใจ รู้สึกปลอดภัย ไม่มีความขัดแย้งกัน มีการเสนอข้อคิดเห็น และมีความรู้สึกที่ดี

5.3 มุ่งเน้นจากภายนอก (Externally Oriented) หมายถึง โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทางด้านอาชีพ ด้านกีฬา ด้านสังคม ให้กับนักศึกษาส่วนใหญ่ มีสัดส่วนสูงของหลักสูตรที่มุ่งเน้นการอบรมด้านอาชีพภายในโรงเรียนที่สามารถช่วยให้นักศึกษาได้งานทำ นักศึกษาส่วนใหญ่ได้งานที่เหมาะสมกับตนเอง ตรงกับสาขาวิชาที่จบ โรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการปรับตัวเองเพื่อให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและความต้องการของชุมชน มีการจัดกิจกรรม การจัดประชุมและรับผิดชอบต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและบุคลากรรับใช้ชุมชน หรือองค์กรอื่น ๆ ในรูปแบบของการให้คำปรึกษา เป็นกรรมการต่าง ๆ หรือการใช้ศักยภาพอื่น ๆ ของตนเอง และ โรงเรียน ฯลฯ

5.4 มุ่งเน้นกิจกรรมนอกหลักสูตร (Extracurricular Oriented) หมายถึง การพัฒนาด้านบุคลิกภาพของนักศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองควบคู่กับการพัฒนาด้านวิชาการ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาทางด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา และวัฒนธรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติ มีกิจกรรมนอกห้องเรียนออกแบบเพื่อพัฒนาวิชาการ และออกแบบเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาหรือพัฒนาด้านที่ไม่ใช่วิชาการ